

---

## OPSCHRIFT

**Vergadering van** 17 september 2018

**Nummer:** 2018\_MV\_00286

**Onderwerp:**

**Mondelinge vraag van raadslid Bram Van Braeckvelt: Personeelsbestand Gents politiekorps**

**Raadslid(-leden):**

Bram Van Braeckvelt - Groen Commissie Algemene Zaken, Intercommunales en Bevolking/Groen

**Bevoegd:**

Daniel Termont

---

## OMSCHRIJVING VAN DE VRAAG

**Toelichting:**

Een weerspiegeling van de Gentse samenleving in het korps is al langer een uitgangspunt waaraan gewerkt wordt. Dit valt niet van de ene dag op de ander te realiseren en er zijn bovendien ook heel wat drempels die dit voor Gent niet eenvoudig maken.

Toch zijn er verschillende initiatieven opgestart om het korps te versterken en de drempels naar diversiteit weg te werken. In de media is er ook heel wat te doen geweest over de criteria om aan de opleiding te starten.

**Vraag:**

Wat is de stand van zaken van het personeelsbestand bij het Gents korps?

Hebben de specifieke wervingscampagnes iets opgeleverd?

Hoe worden de gedane stappen tot nu geëvalueerd?

Moeten er bijsturingen gebeuren?

Wat zijn de verdere stappen die gepland staan?

---

Behandeld door de commissie algemene zaken, intercommunales en bevolking in openbare vergadering van 17 september 2018.

---

## ANTWOORD

### 17 september 2018

Aangezien er in het personeelsbestand geen gegevens over personeelsleden worden geregistreerd betreffende de afkomst of etniciteit, is het geen evidentie om deze vraag te beantwoorden. De eerste en tevens laatste 'meting' werd gedaan in 2016, op basis van de naam en op basis van een algemene oproep op Intranet. De cijfers waren toen als volgt: 1.288 effectieve medewerkers, waarvan 38 met migratieachtergrond (zowel Europese als niet-Europese migratieachtergronden). Vandaag bestaat het korps uit 1.355 medewerkers. De samenstelling qua diversiteit is tot op heden nog niet opnieuw gemeten. Het is immers een zeer arbeidsintensieve opdracht en het personeelsbestand evolueert constant onder andere door pensioneringen en mobiliteit. Wel werd al opgemerkt dat er de laatste twee jaar een kleinere instroom was van personeelsleden met een migratieachtergrond op operationeel niveau dan op calog niveau. De volgende meting betreffende de samenstelling van het korps staat gepland voor eind 2018/begin 2019.

Wat de specifieke wervingscampagnes betreft kan ik u het volgende meedelen:

De rekruteringscampagne 100 % werd op een gelijkaardige manier verdergezet als in 2017. Voor 2018 werden de resultaten van de campagne nog niet geëvalueerd.

Het was op voorhand al duidelijk dat de resultaten van dit begeleidingstraject slechts op langere termijn zichtbaar zouden worden, maar na bijna twee groepen te hebben begeleid, zien wij beginnende resultaten. Zo startten al een vijftal kandidaten de opleiding tot politie-inspecteur en op 1 oktober 2018 zullen er 6 kandidaten uit ons begeleidingstraject starten aan de opleiding. Een aantal van onze kandidaten gingen voor de nieuwe functie bij DAB (Directie Algemene Beveiliging): 2 personen startten al de opleiding, 1 persoon start binnenkort.

Het overgrote deel van de kandidaten zijn echter nog bezig met de nationale selectieprocedure. Het lange wachten op een uitnodiging voor een volgende proef is nog steeds een struikelblok voor de deelnemers. Men verliest de motivatie of krijgt andere opportuniteiten aangeboden.

Het doel van de plaatselijke infomomenten bij bokscub Kubat en de Moskee van Ledeborg is tweeledig: enerzijds dienen deze momenten om de bekendheid van ons begeleidingstraject en

om onze campagne te vergroten, maar anderzijds (en vooral) dienen deze infomomenten om bepaalde gemeenschappen op een andere manier te laten kennismaken met PZ Gent, en op die manier de beeldvorming over de Politie op een positieve manier te veranderen. Dit is echter een doelstelling op lange termijn.

Zoals al vermeld en zoals de korpschef ook had geschat, verwachtten wij pas op langere termijn resultaten van al deze initiatieven. De eerste resultaten worden echter langzaam zichtbaar. Niettemin is de Politieleiding zich bewust dat het korps moet blijven leren uit voorgaande ervaringen. De korpschef evalueert de tot nu genomen stappen positief.

Vanuit de zone wordt zeer veel energie gestoken in het sensibiliseren van 'nieuwe Gentenaren' en het organiseren en uitwerken van het begeleidingstraject. Toch betekent een deelname aan dit traject niet automatisch een garantie op slagen op de nationale selectie- en recruteringstesten en vervolgens in de Politieschool.

Daarenboven is er ook geen zekerheid dat de geslaagde kandidaten na hun Politieopleiding zullen willen en kunnen kiezen om bij de PZ Gent te komen werken. Naast een persoonlijke voorkeur van de kandidaten, zijn zij ook afhankelijk van de Federale richtlijnen.

De korpschef merkt op dat de lange duur van de nationale selectie- en recruteringstesten soms tot ongeveer 1 jaar tussen het afleggen van de verschillende proeven ervoor zorgt dat kandidaten afhaken.

In het kader van de rekruteringscampagne werd begin september opnieuw een fotoshoot georganiseerd met zowel de nieuwe rolmodellen als enkele al gekende figuren. Binnenkort zullen er dus nieuwe affiches verschijnen.

De website 'honderdprocentflik' werd aangevuld met foto's van kandidaten van het traject. Het is de bedoeling om deze website verder aan te vullen met verhalen van zowel de kandidaten als de 'rolmodellen' van de zone.

Op 27 september organiseert onze Politiezone opnieuw een oriënteringsavond, waarbij mensen informatie krijgen over het begeleidingstraject en zij er zich ook effectief voor kunnen inschrijven. Na deze datum begint de begeleiding van een nieuwe groep kandidaten.

De eerste activiteit is het afleggen van de cognitieve proeven, met daaropvolgend een individueel gesprek.

Het korps blijft op zoek gaan naar laagdrempelige en kleinschalige manieren om de doelgroep te motiveren om voor een baan bij de Politiezone Gent te gaan. Dit zal opnieuw gebeuren door informele infosessies te organiseren en de contacten te onderhouden met bepaalde organisaties en gemeenschappen zoals het OCMW Gent, de Stadsdiensten, maar ook moskeeën, sportverenigingen en dergelijke meer.

Het diversiteitsnetwerk met de Politiezones Antwerpen, BruNo (Brussel Noord: Evere, Schaarbeek en Sint-Joost-ten-Node) en Mechelen-Willebroek wordt nog steeds levendig gehouden. Op 1 oktober gaan de aangehaalde korpsen samen op werkbezoek naar Amsterdam voor een

uitwisseling van best practices met onder andere Paul Gademan, die projectcoördinator is bij de Amsterdamse Politie.

De Politie Amsterdam hanteert een handelingskader proactief controleren, in de aanpak tegen etnisch profileren.

---